CARTILHA DE DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS PARA IMIGRANTES E REFUGIADOS

Caritas
Arquidiocesana de SÃO PAULO

GEMDIT
GRUPO DE ESTUDOS
EM MIGRAÇÃO E
DIREITO INTERNACIONAL
DO TRABALHO

INDÍCE

APRESENTAÇÃO

1. QUAIS SÃO OS DIREITOS DOS MIGRANTES E REFUGIADOS NO BRASIL?

2. QUAIS SÃO OS DIREITOS TRABALHISTAS DO MIGRANTE NO BRASIL?

3. QUAIS SÃO OS DIREITOS TRABALHISTAS

4. COMO FUNCIONA A SEGURIDADE SOCIAL PARA O MIGRANTE?

5. COMO DEVO PROCEDER SE MEUS DIREITOS ESTÃO SENDO VIOLADOS?

6. QUAIS SÃOS AS INSTITUIÇÕES QUE PODERÃO ME AUXILIAR?

7. A TRAJETÓRIA DE UMA CARTILHA DE DIREITOS

APRESENTAÇÃO

A CONDIÇÃO DO MIGRANTE

Cara migrante, caro migrante,

Sabemos que migrar é um ato próprio da condição humana: desde sempre nossa humanidade se deparou com deslocamentos populacionais, com pessoas saindo do lugar onde nasceram em busca de uma nova realidade. Entretanto, sabemos também que o ato de migrar muitas vezes não provém de uma vontade do indivíduo, mas da falta de opções diante de uma situação de guerra, de violências sociais ou econômicas. Deixar sua terra, família e amigos, para recomeçar do zero em um novo país, pode gerar situações que apenas aquele que passou por tal cenário consegue entender.

ACIMA DE TUDO, INDEPENDENTE DOS MOTIVOS DE SAÍDA DE SEU PAÍS: MIGRAR É UM DIREITO!

Quando se chega a um novo país, várias são as situações que podem ocorrer em relação aos seus direitos. Pela língua, pela falta de conhecimento local ou até mesmo pela falta de amigos ou apoio, diversas barreiras impedem que os migrantes tenham acesso a seus direitos, que são a eles garantidos por lei.

Por isso, e por mais difícil que seja, é necessário entrar nesse processo de adaptação à nova realidade, estabelecendo relações com pessoas, procurando trabalho e aprendendo sobre a cultura e as tradições da sociedade que o recebe.

COMO CONHECER OS SEUS DIREITOS PODE LHE AJUDAR?

Ter conhecimento sobre quais são os direitos e os deveres do migrante, bem como do resto da população no país para onde migrou, pode ser uma etapa essencial para sua integração local. Isso porque, ao conhecer as leis, você reduz ou elimina a possibilidade de se sentir deslocado e se torna mais confiante para encarar os desafios de viver em um novo país.

AQUI ENTRA A CARTILHA!

Esta Cartilha tem o objetivo de lhe ajudar com informações úteis sobre seus direitos sociais. Esses direitos devem ser compartilhados por todos os seres humanos em sociedade, independentemente de sua nacionalidade, etnia, religião, etc. Abordamos, em especial, os direitos trabalhistas, previdenciários e assistenciais.

É importante perceber que, na nossa legislação, tanto os migrantes quanto os cidadãos de nacionalidade brasileira têm os mesmos direitos trabalhistas, incluindo o direito ao acesso a um trabalho formal, seguro e com condições dignas. Mostramos nesta Cartilha respostas às questões mais comuns que os migrantes têm quando trabalham no Brasil.

Nosso objetivo é auxiliar todas as pessoas. Para isso, é importante mencionar que a presente Cartilha é destinada a todas as pessoas que migraram ao Brasil, independentemente da situação em que esteja, com ou sem documentação regularizada. Não fazemos diferença entre condições migratórias, seja o migrante um trabalhador, um estudante, um refugiado, um solicitante de refúgio ou uma pessoa sem documentação. Salvo algumas diferenças pontuais, todos têm os mesmos direitos.

Divisão e organização da Cartilha

A Cartilha foi dividida em cinco partes, com questões sobre:

1) Direitos dos migrantes e refugiados;

2) Direitos trabalhistas do migrante, emprego e outros tipos de trabalho, documentos e rede de proteção;

3) Direitos trabalhistas típicos, ou seja, aqueles relativos a salários, limitação do tempo de trabalho por dia ou por semana (jornada de trabalho), fim do contrato de trabalho (rescisão contratual, por exemplo), etc.;

4) Direitos previdenciários, sobre a possibilidade de conseguir aposentadoria, benefícios em situação de incapacidade para o trabalho, etc.; e

5) Violações comuns que um migrante pode enfrentar (assédios, trabalho análogo à escravidão, etc.), bem como o que fazer nestas situações.

O que é o GEMDIT?

O Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho (GEMDIT), inscrito perante a Comissão de Pesquisa da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP), está credenciado junto ao CNPq e desenvolve diversas atividades em parceria com outros grupos e entidades não-governamentais. Tem como líder o Professor Associado Antonio Rodrigues de Freitas Júnior e conta com a participação de alunos de Graduação e Pós-graduação da Faculdade, bem como de participantes externos à comunidade da USP. Esta Cartilha é resultado de uma das atividades coletivas de Cultura e Extensão desenvolvidas sob supervisão técnica do Grupo, entre o 1º semestre de 2017 e o 1º semestre de 2019.

O que é a Caritas Arquidiocesana de São Paulo?

A Caritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP) é uma organização da sociedade civil, registrada como associação sem fins lucrativos, que mantém o Centro de

Referência para Refugiados na cidade de São Paulo há mais de 40 anos. Nesse período, já cadastrou e atendeu mais de 17.000 solicitantes de refúgio e refugiados que procuram um dos quatro programas do Centro de Referência: assistência, integração, proteção e saúde mental. A entidade mantém convênio com o Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR) e é membro suplente na representação da sociedade civil junto ao Comitê Nacional para Refugiados (CONARE).

Esta Cartilha foi disponibilizada por meio de uma parceria da CASP com o GEMDIT, tendo como objetivo a promoção dos direitos trabalhistas, previdenciários e assistenciais de toda a população migrante no Brasil.

Boa leitura!

Esperamos que a Cartilha de Direitos Sociais do GEMDIT/CASP possa servir como um guia prático para quem é migrante e trabalha (ou pretende trabalhar) no Brasil. Desejamos a todos uma leitura atenta, de modo a facilitar a adaptação de cada um ao país.

Atenciosamente,
Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho (GEMDIT)
Caritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP)

1. QUAIS SÃO OS DIREITOS DOS MIGRANTES E REFUGIADOS NO BRASIL?

EXISTE UMA LEI QUE PROTEGE OS MIGRANTES NO BRASIL?

Existe sim. É a Lei nº 13.445/2017, também chamada de nova Lei de Migração. Ela entrou em vigor recentemente, passando a valer somente a partir de novembro de 2017. A Lei nº 6.815/80 (o antigo Estatuto do Estrangeiro), que estava vigente e regulava a migração desde 1980, foi então substituída.

A nova lei trouxe uma importante alteração de perspectiva sobre o migrante no Brasil, mudando a forma como o país percebe esta pessoa. Na época em que foi elaborado o antigo Estatuto do Estrangeiro, nos anos 80, o Brasil se encontrava em um outro contexto histórico e social. A proteção da segurança nacional, dos interesses da nação e dos trabalhadores brasileiros era considerada prioridade absoluta. Nesse cenário, muitos elementos daquela lei traziam a ideia de que os migrantes poderiam ser uma ameaça a esses propósitos.

A NOVA LEI DE MIGRAÇÃO, PORÉM, MUDOU TOTALMENTE ESSE CONCEITO. SEU OBJETIVO PRINCIPAL É JUSTAMENTE A PROTEÇÃO DOS MIGRANTES QUE INGRESSAM NO BRASIL OU QUE DEIXAM NOSSO PAÍS, REGULANDO SEUS DIREITOS E DEVERES A PARTIR DOS DIREITOS HUMANOS.

Os princípios da universalidade dos direitos humanos, da não criminalização da migração, do repúdio à xenofobia, ao racismo e a qualquer tipo de discriminação, além da proibição a práticas de expulsão e deportação coletivas, são os fundamentos para tal regulação. A Lei de Migração busca assegurar aos migrantes a igualdade de tratamento e de oportunidades nas esferas sociais.

Ela traz diversas mudanças que podem ajudar aqueles que estão chegando ou, mesmo, que já estão no Brasil há algum tempo. Há artigos que buscam regularizar a situação dos migrantes que já estão no território nacional, enquanto outros lidam com a concessão de diferentes tipos de visto, de acordo com o motivo da entrada. A lei também possui formas de proteção jurídica aos apátridas e aos asilados, detalhando outros assuntos relevantes a todos os migrantes.

EXISTE UMA ESPECÍFICA SOBRE REFUGIADOS NO BRASIL?

Sim, existe. É a Lei n. 9.474/97, que regulariza e cria mecanismos de implementação do Estatuto do Refugiado no Brasil. Esta é uma lei especial, enquanto a nova Lei de Migração é uma lei geral. É aplicável para aquelas situações em que a pessoa foi forçada a sair de seu país de origem por motivos de perseguição ou por graves conflitos armados.

A Lei do Refúgio, como também é conhecida, protege a pessoa que chegou ao Brasil por esses motivos desde o momento de sua entrada. Assim que a pessoa faz o seu pedido para ser reconhecida como refugiada no Brasil ela recebe uma documentação diferente dos outros migrantes, o chamado "protocolo de solicitação de refúgio". Esse protocolo será o documento de identidade da pessoa que quer ser reconhecida como refugiada no Brasil até o momento que o CONARE (o Comitê Nacional dos Refugiados) tomar uma decisão sobre o seu caso.

2. QUAIS SÃO OS DIREITOS TRABALHISTAS DO MIGRANTE NO BRASIL?

TENHO OS MESMOS DIREITOS QUE OS CIDADÃOS BRASILEIROS?

Antes de tudo, o migrante que chega ao Brasil deve saber que os direitos e os deveres de cada pessoa que aqui vive são regulados pela Constituição Federal de 1988. Ela garante a igualdade entre os brasileiros e os que não são brasileiros. Todos têm direito à vida, à igualdade, à liberdade, à propriedade e à segurança. Daqui tiramos uma conclusão fundamental: a de que a legislação brasileira (incluindo os direitos sociais) se aplica a qualquer pessoa que esteja em seu território, independentemente da sua nacionalidade.

O trabalho no Brasil é regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por outras leis. Essas leis preveem condições dignas e seguras de trabalho para todos, sendo que os direitos dos trabalhadores são direitos humanos fundamentais. DETALHE: mesmo se estiver trabalhando sem documentos, você tem os mesmos direitos de todo trabalhador brasileiro e deve exigi-los. Desde a adoção da nova Lei de Migração, está previsto expressamente o cumprimento de obrigações e de normas de proteção, sem discriminação em razão da nacionalidade ou da condição migratória do trabalhador.

QUAIS SÃO OS DIREITOS RELATIVOS AOS EMPREGOS E OUTROS TIPOS DE TRABALHO?

SERÁ QUE SOU EMPREGADO?

Para que você seja considerado empregado, a relação com seu empregador precisa apresentar cinco características. São elas:

- O serviço precisa ser realizado diretamente por você. Isso significa que você não pode pedir para seu amigo, irmão ou vizinho trabalhar no seu lugar quando você não puder ir. Se o empregador lhe contratou, espera que você, exclusivamente, realize a atividade.

- Seu empregador tem o poder de determinar certas regras, que você e seus colegas de trabalho deverão cumprir. Por exemplo, ele pode exigir que você chegue e saia sempre no horário combinado ou faça o uso de uniforme. Ele pode também fiscalizar a qualidade do serviço, determinar como o trabalho será realizado, entre outros aspectos. É preciso, porém, ficar atento, já que o empregador não pode dar ordens abusivas ou contrárias às leis trabalhistas.

- Pela realização do trabalho, você deve receber determinada remuneração. Essa remuneração, ou salário, não pode ser inferior ao salário mínimo ou ao piso da categoria profissional.

As exceções são os trabalhos por tempo parcial ou intermitentes, que compreendem a contratação por hora trabalhada.

- É seu empregador quem deve assumir os prejuízos e também os lucros da atividade econômica. Portanto, se ele for bem-sucedido nos negócios ou não, você não poderá ser afetado por isso. Ele deverá pagar sua remuneração de acordo com o que foi combinado no momento da sua contratação, além dos direitos previstos nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho.

- Seu trabalho tem horário. Se você trabalha habitualidade para seu empregador, tendo dias e horários combinados com ele, há chances de você ser empregado.

Mas se não sou empregado, o que sou?

Depende da presença das características que mencionamos acima. Em geral, você poderá ser: empregado; estagiário; trabalhador autônomo; trabalhador temporário; trabalhador eventual; trabalhador avulso; trabalhador terceirizado ou; trabalhador cooperado. Se sua situação for uma dessas, você deve conferir quais direitos são devidos, pois eles serão diferentes daqueles relacionados aos empregados.

LEMBRANDO QUE NÃO SERÁ O EMPREGADOR QUE TERÁ A PALAVRA FINAL SOBRE SEUS DIREITOS. É A LEI QUE DIZ QUEM É OU NÃO É UM EMPREGADO. ESSA DIFERENÇA É ESSENCIAL PARA DETERMINAR QUAIS DIREITOS VOCÊ TERÁ NO DECORRER DA SUA ATIVIDADE.

Quais são essas outras atividades?

- O **estagiário** é o estudante que, devidamente matriculado numa instituição de ensino, busca experiências práticas que complementem os estudos que desenvolve no mercado de trabalho. Nesta hipótese, o estudante trabalha em condições diferenciadas de jornada e remuneração em relação aos demais trabalhadores da empresa. Cumprirá jornada de até seis horas e receberá bolsa.

- O **trabalhador autônomo** é aquele que exerce atividades por conta própria, realizando um serviço especializado. Isso significa que você será seu próprio patrão, terá seus próprios horários, trabalhará para quem quiser, mas, ao mesmo tempo, terá de lidar com eventuais dificuldades de seu trabalho. Se você, por exemplo, for vendedor do artesanato que você mesmo faz, pode ser enquadrado dessa forma. Importante ressaltar que o trabalhador autônomo, para ter acesso aos benefícios previdenciários, deverá recolher ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) como contribuinte individual[1].

---

[1] Contribuintes individuais são aqueles que têm renda pelo trabalho, sem estar na qualidade de empregado, tais como os profissionais autônomos, sócios e titulares de empresas e Microempreendedores Individuais (MEIs).

- Se você é um **trabalhador temporário**, então será empregado de uma empresa de trabalho temporário, mas estará atendendo a uma necessidade ocasional de uma outra empresa (Lei n° 6.019/74). Ou seja, uma empresa lhe contrata para que você exerça seu trabalho em outra empresa. Essa situação pode ocorrer, por exemplo, para substituir algum empregado que está de férias ou para atender, em determinada época do ano, à necessidade de maior produção. É o caso de fabricantes de chocolate às vésperas da Páscoa.

- O **trabalhador eventual**, por sua vez, é aquele que trabalha em momentos específicos para uma mesma empresa. Por exemplo, esse trabalhador será contratado para consertar o encanamento ou trocar a instalação elétrica de uma central de telemarketing.

- O **trabalhador avulso** é aquele que desempenha atividades intermediado pelo sindicato da categoria ou pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), quando a atividade for portuária.

- O trabalhador cooperado é o que se encontra envolvido em uma cooperativa, que presta serviços tanto aos cooperados quanto a terceiros. Por exemplo, as cooperativas podem ser de artesãos, artistas, produtores agrícolas, etc.

- O **trabalhador terceirizado** é o que, por meio de uma empresa (pessoa jurídica), sua empregadora, assume determinada atividade de uma outra empresa. Essa segunda empresa (tomadora) contrata a primeira para a execução de determinadas atividades. Não há vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços.

ATENÇÃO: você pode ter todas aquelas características da relação de emprego, mas ser tratado como se fosse trabalhador autônomo, temporário, eventual ou de algum outro tipo. Isso acontece frequentemente, pois pagar um empregado pode ser bem mais caro do que pagar outro tipo de trabalhador.

SE ISSO ACONTECER, VOCÊ PODE RECLAMAR SEUS DIREITOS COMO EMPREGADO NA JUSTIÇA OU DENUNCIAR O CASO AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) OU AO SEU SINDICATO. COM ISSO, VOCÊ PODERÁ CONSEGUIR O QUE É REALMENTE DEVIDO A VOCÊ.

QUAIS DOCUMENTOS DEVO TER PARA PODER TRABALHAR?

PRECISO DE DOCUMENTOS PARA TRABALHAR?

Como já dissemos, a falta de documentos não impede que você tenha direitos trabalhistas e que possa reivindicá-los. Entretanto, é importante que você busque adquirir os documentos relacionados à sua vida profissional. O principal documento do trabalhador (seja a pessoa um nacional ou não) é a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Nela estarão registradas

informações importantes, como data da sua admissão, data da saída, salário inicial, função, alterações salariais, férias, entre outras. Com isso, a CTPS ajuda no acesso a vários direitos, como benefícios previdenciários, seguro-desemprego e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

A própria Secretaria de Trabalho (Ministério da Economia), ao expedir a primeira CTPS, realiza o cadastro do migrante no Programa de Integração Social (PIS) ou Programa de Formação do Servidor Público (PASEP), com vistas a que o empregador faça os depósitos das contribuições previdenciárias.

Os migrantes com autorização de residência, seja temporária ou por prazo indeterminado, podem requerer uma CTPS. Caso você não tenha uma autorização de residência, para que o trabalho seja permitido sem qualquer problema, será necessário solicitar visto temporário de trabalho para a Secretaria de Trabalho (Ministério da Economia). Esse visto poderá ser concedido ao migrante que venha a exercer atividade laboral, com ou sem vínculo empregatício no Brasil, desde que comprove oferta de trabalho formalizada por pessoa jurídica em atividade no país. Essa exigência está dispensada se o migrante comprovar titulação em curso de Ensino Superior ou equivalente.

A condição é diferente para quem é solicitante de refúgio ou refugiado. No caso do solicitante de refúgio, a CTPS terá a validade de um ano, devendo ser carimbada toda vez que o protocolo de solicitação de refúgio for renovado. Quanto ao refugiado já reconhecido, por ser portador de um visto permanente, a permissão de trabalho não precisa ser obtida, tampouco deverá ser renovada todo ano.

Onde e como posso adquirir a CTPS?

Assim como um brasileiro, você pode adquirir a CTPS gratuitamente, em qualquer posto de atendimento da Secretaria de Trabalho (Ministério da Economia). No Estado de São Paulo, a Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT) também oferece a CTPS, por meio dos Postos de Atendimento ao Trabalhador (PATs). Os telefones e endereços são estes:

- Secretaria de Trabalho (Ministério da Economia): no site http://trabalho.gov.br/rede-de-atendimento/rede-de-atendimento-do-trabalho/rede-sp

- Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT):

MUNICÍPIO	ENDEREÇO	TELEFONE(S)	EMAIL
BARRA FUNDA	RUA MÁRIO DE ANDRADE, s/nº (ESTAÇÃO BARRA FUNDA) - CEP: 01154-060	(11) 3392-2313	patbarrafunda@emprego.sp.gov.br
BRÁS	PÇA AGENTE CÍCERO, S/Nº (ESTAÇÃO CPTM BRÁS) - CEP: 03002-010	(11) 3207-4286 / 3207-4184	patbras@emprego.sp.gov.br
CIC FEITIÇO DA VILA	ESTRADA DE ITAPECERICA, 8.887 - CAPÃO REDONDO - CEP: 05858-002	(11) 5825-2444 / 5824-4894	cicfeiticodavila@emprego.sp.gov.br
POUPATEMPO CIDADE ADEMAR	AV. CUPECÊ, 5497 - JD. MIRIAM - CEP: 04366-001	(11) 5624-2230 RAMAL 2257	cintia.dantas@poupatempocidadeademar.com.br
POUPATEMPO ITAQUERA	RUA DO CONTORNO, 60 (DENTRO DO METRÔ ITAQUERA) - CEP: 08295-560	(11) 3456-7030/7058	maria.cotunha@poupatempo.sp.gov.br
POUPATEMPO LAPA	RUA DO CURTUME, S/Nº (ESQUINA COM RUA GUAICURUS,906) - LAPA - CEP: 05065-000	(11) 3469-3939	ariane.olavo@poupatempo.sp.gov.br
POUPATEMPO SANTO AMARO	RUA AMADOR BUENO, 176/258 - (PRÓXIMO AO LARGO TREZE DE MAIO) - CEP: 04752-000	(11) 2859-3022 / 3101	marlene.goulart@poupatempo.sp.gov.br
POUPATEMPO SÉ	RUA DO CARMO, S/N º - CEP: 01019-020	(11) 2108-0157 /0156	suely.elias@poupatempo.sp.gov.br

Para adquirir a CTPS, você deverá apresentar alguns documentos, dependendo da sua situação:

- Se você tiver Visto Temporário, for beneficiário do Acordo de Livre Residência do Mercosul e de outros países (ou seja, se você tiver nacionalidade da Argentina, do Paraguai, do Uruguai, da Bolívia, do Chile, do Peru, da Colômbia ou do Equador) ou for residente em situação de refúgio com Carteira de Registro Nacional Migratório, leve os documentos:

- Carteira de Registro Nacional Migratório (CRNM);
- Cadastro de Pessoa Física (CPF);
- Comprovante de residência com CEP.

- Se você tiver Visto de Temporário, for beneficiário daquele Acordo de Livre Residência (nacionalidade da Argentina, do Paraguai, do Uruguai, da Bolívia, do Chile, do Peru, da Colômbia ou do Equador) ou for residente em situação de refúgio mas tiver somente o protocolo de solicitação de CRNM da Polícia Federal (PF), leve os documentos:

- Publicação de autorização de trabalho, que deverá estar no Diário Oficial da União (DOU), com a qualificação civil e o prazo de vigência completos; ou protocolo de solicitação de CRNM da Polícia Federal (PF);
- Certidão de andamento do processo na PF (quando o protocolo não esteja completo com a qualificação civil);
- Passaporte ou outro documento (para complementar as informações da qualificação civil);
- Extrato da consulta no Sistema de Registro Nacional Migratório (SISMIGRA) da PF;
- Documento com foto;
- Cadastro de Pessoa Física (CPF);
- Comprovante de residência com CEP.

- Se você for solicitante de refúgio, leve os documentos:

- Protocolo de solicitação de refúgio;
- Cadastro de Pessoa Física (CPF);
- Comprovante de residência com CEP.

* Seu agendamento deverá ser feito pela internet, sendo que o atendimento será realizado em uma Superintendência do Trabalho na região. O Poupa Tempo não confecciona ou renova a CTPS de quem é solicitante de refúgio. Para obter mais detalhes, compareça à Caritas.

- Outras situações:

- Se você não tiver mais o protocolo de solicitação de refúgio, de reconhecimento da condição de apátrida ou de solicitação de asilo político, poderá ser apresentado o Documento Provisório de Registro Nacional Migratório;

- O protocolo de atendimento para fins de Reunião Familiar expedido pela Polícia Federal, após o atendimento presencial, poderá ser aceito para a expedição de CTPS;

- Caso os protocolos ou as Carteiras de Registro Nacional Migratório não contiverem o amparo legal especificado, poderá ser aceita certidão da Polícia Federal, expedida via Sistema de Registro Nacional Migratório (SISMIGRA), com o respectivo amparo da situação de residência do migrante ou do fronteiriço.

A relação completa dos documentos que devem ser apresentados em cada uma das situações específicas está no link: http://www.trabalho.gov.br/carteira-de-trabalho-e-previdencia-social-ctps/documentacao-obrigatoria/estrangeiro.

3. QUAIS SÃO OS DIREITOS TRABALHISTAS

SE SOU EMPREGADO, QUAIS DIREITOS EU TENHO CASO SEJA DEMITIDO OU PEDIR DEMISSÃO?

Caso você seja demitido ou dispensado

Caso o empregador não necessite mais dos seus serviços, ocorrerá o que chamamos de "demissão" ou "dispensa". Isso significa que o vínculo entre você e a empresa deixou de existir, o que implica uma série de deveres do empregador e direitos do empregado. A legislação brasileira determina que a dispensa de um empregado venha acompanhada do pagamento de alguns valores, a serem quitados em até 10 dias após a efetiva demissão. Ocorrendo a situação de demissão do empregado, a empresa será obrigada a pagar, no mínimo, os seguintes direitos:

1) Saldo salarial, isto é, pagamento proporcional dos dias trabalhados, o que corresponderá aos dias do início do mês até o dia da efetiva rescisão contratual;

2) Férias não gozadas e proporcionais;

3) 13º salário proporcional aos meses trabalhados;

4) Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

5) Multa rescisória no valor de 40% sobre o FGTS;

6) Aviso prévio indenizado, para os casos sem a comunicação prévia de 30 dias.

Além do valor pago pelo empregador, também é possível que você obtenha o seguro-desemprego, que é um benefício temporário em dinheiro, pago pelo governo, após a demissão. É requisito, para ter acesso ao benefício, ter trabalhado um mínimo de 12 meses, nos últimos 18 meses, para o mesmo empregador. Uma vez nessa situação, será necessário levar todos os documentos, fornecidos pelo empregador na demissão, ao Poupa Tempo ou à Secretaria de Trabalho.

Caso você peça demissão ou a sua dispensa

A A outra hipótese é o trabalhador pedir demissão do emprego. Neste caso, seus deveres e direitos são:

1) Comunicar previamente seu empregador (você não poderá simplesmente deixar de trabalhar, pois ocorrerá "abandono de emprego");

2) Saldo salarial, isto é, terá direito a receber pelos dias trabalhados até a data em que se demitiu;

3) Férias não gozadas e proporcionais;

4) 13º salário proporcional aos meses trabalhados.

APÓS A COMUNICAÇÃO DO SEU PEDIDO DE DEMISSÃO AO EMPREGADOR, VOCÊ PODERÁ ESCOLHER ENTRE TRABALHAR OU NÃO PELOS PRÓXIMOS 30 DIAS. SE ESCOLHER NÃO TRABALHAR, HAVERÁ DESCONTO DO SALÁRIO CORRESPONDENTE AO MÊS NÃO TRABALHADO.

QUAIS SÃO OS DIREITOS QUE TENHO POR RECEBER UM SALÁRIO?

Tenho direito a um salário mínimo? Meu patrão pode me pagar com alimento e moradia? Ele pode descontar valores do meu salário?

Salário mínimo

Sim! Você tem direito a receber um salário mínimo reajustado com periodicidade pelo governo. Atualmente (2019), o salário mínimo é de R$ 998,00. Você pode receber valor maior, de acordo com o estipulado pelo sindicato, para uma jornada de 44 horas por semana, limitada sempre a 10 horas por dia. Porém caso trabalhe menos que 44 horas semanais, o valor poderá ser reduzido de forma proporcional, como nos casos de tempo parcial ou trabalho intermitente.

É possível, ainda, que o governo do Estado onde você se encontra adote um salário mínimo maior que o nacional. Nessa hipótese, você terá direito ao maior salário mínimo. É possível que a legislação nacional preveja salários ainda maiores para a sua profissão ("salário profissional"). E, ainda, que sua categoria profissional tenha negociado um salário mínimo diferenciado ("salário convencional" ou "piso normativo"). Você, então, terá direito a salários superiores ao mínimo previsto nacionalmente.

Descontos em folha de pagamento

É possível receber em alimentos e moradia como forma de pagamento do salário. Contudo, caso trabalhe em uma região urbana, quanto à sua alimentação, esse desconto não poderá ser maior que 20% do salário combinado. Para moradia, o valor não poderá ser maior que 25% do salário. Se trabalhar na área rural, não poderá receber mais que 20% do seu salário como moradia e não mais que 25% como alimentação. Nenhum valor pode ser descontado do seu salário sem a sua autorização, especialmente depois da recente reforma trabalhista. As exceções são quanto a adiantamentos e às previsões legais.

Além desses possíveis descontos, será debitado de seu salário a contribuição previdenciária do INSS[2] da seguinte forma para o ano de 2019:

---

[2] Disponível em: https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal/. Consulta em: 26.3.2019.

Tabela para Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso 2019	
Salário de Contribuição (R$)	Alíquota
Até R$ 1.751,81	8%
De R$ 1.751,82 a R$ 2.919,72	9%
De R$ 2.919,73 até R$ 5.839,45	11%

QUAIS SÃO OS DIREITOS EM RELAÇÃO À MINHA JORNADA DE TRABALHO?

Quantas horas posso trabalhar por dia? Se eu trabalhar a mais, vou receber por isso? Tenho direito a descanso? E se meu trabalho é noturno, quais são meus direitos?

Jornada de trabalho

Em geral, a CLT prevê a quantidade de oito horas diárias de jornada de trabalho, não podendo ultrapassar 44 horas semanais. Por acordo, o empregado pode trabalhar até duas horas além da jornada normal e compensá-las em até seis meses (na hipótese em que o acordo é firmado individualmente com o empregador) ou em um ano (se for realizado um acordo entre o empregador e o sindicato ou entre os sindicatos das empresas e os dos trabalhadores). Se descumpridos os prazos e condições de compensação, o empregado tem direito ao recebimento de horas extras.

Há outros modelos mais específicos, como, por exemplo, o regime 12x36 (12 horas de trabalho para 36 horas de descanso), celebrado também por acordo entre as partes, com base na recente reforma trabalhista. Essas horas devem estar registradas na folha de ponto para o controle de horas. Serão anotados os períodos de trabalho, além dos intervalos.

Horas Extras

QUANDO O FUNCIONÁRIO ULTRAPASSA A QUANTIDADE DE HORAS ESPECIFICADAS EM CONTRATO, HÁ O PAGAMENTO PELAS HORAS EXCEDENTES. A HORA EXTRA VALE MAIS DO QUE A HORA NORMAL DE TRABALHO.

A remuneração será de, no mínimo, 50% a mais sobre a hora normal. Se ocorrer em feriados ou em dias de descanso semanal, o pagamento da remuneração será em dobro (100% de aumento), salvo se o empregador conceder outro dia de folga na mesma semana. Além disso, o limite de horas extras não poderá ultrapassar duas horas diárias.

Intervalos

A partir de uma jornada de quatro horas, deverá ser concedido um intervalo de 15 minutos. Para jornadas acima de seis horas, deverá ser concedido o tempo de, no mínimo, uma hora, podendo ser estendido a até duas horas.

Trabalho Noturno

Quando o empregado realiza trabalho noturno (entre as 22 horas e as 05 horas da manhã do dia seguinte), haverá um acréscimo de 20% na remuneração normal para cada hora trabalhada. É proibido o trabalho do menor de 18 anos no período noturno.

Sobre a pessoa que trabalha para empregador rural, o trabalho noturno varia conforme a atividade: se com animais (pecuária), o trabalho noturno é considerado das 20 horas às 04 horas da manhã do dia seguinte; se forem serviços agrícolas (lavoura), será considerado o trabalho que se dá entre as 21 horas e as 05 horas da manhã do dia seguinte. O adicional noturno aqui é de 25%.

EM RESUMO:

Quantas horas posso trabalhar?	• Normalmente 8 horas diárias, mas dependendo do regime elas podem variar. • Máximo de 44 horas semanais.
Se eu trabalhar a mais, vou receber por isso?	•Sim, e a hora extra vale mais do que a hora normal de trabalho. • A remuneração será de, no mínimo, 50% a mais que na hora normal. • Se ocorrer em períodos de feriados ou descanso semanal, o pagamento será de 100% a mais no valor da hora. • As horas a mais não podem ultrapassar duas horas diárias.
Intervalo	• A partir de uma jornada de quatro horas, um intervalo mínimo de 15 minutos é obrigatório. • Para jornadas acima de seis horas, o tempo de intervalo varia de uma a duas horas.
Trabalho Noturno	• O trabalho da pessoa menor de 18 anos no período noturno é proibido. • Quando o trabalhador urbano realiza trabalho noturno (entre as 22 horas e as 05 horas da manhã do dia seguinte), haverá um acréscimo de 20% na remuneração normal para cada hora trabalhada. • Quando o trabalhador rural realiza trabalho noturno conforme a atividade (pecuária ou agricultura), haverá um acréscimo de 25% na remuneração normal para cada hora trabalhada.

QUAIS SÃO MEUS DIREITOS COM RELAÇÃO ÀS FÉRIAS?

Você tem direito a um período de 30 dias de férias a cada 12 meses trabalhados (denominado "período aquisitivo"). Se você tiver faltado, sem justificativa, mais que cinco vezes no trabalho durante esse período de 12 meses, você terá direito a um período menor de férias. Completados os 12 meses de trabalho, seu empregador tem o prazo de 12 meses para conceder suas férias. É ele quem vai definir a data de início delas.

Se ele não conceder suas férias dentro desse prazo, você pode entrar na Justiça, ao fim desses 12 próximos meses, pedindo a fixação da data de início das férias. Você também pode concordar em fracionar suas férias em até três períodos. Caso você faça essa opção, um dos períodos deve ser de, pelo menos, 14 dias, e os outros, de, pelo menos, cinco dias corridos cada um.

As férias são remuneradas. Antes de sair de férias, você receberá o seu salário usual com o acréscimo de 1/3 deste valor. Você também tem a opção de vender até 1/3 das suas férias. Se, por exemplo, você tinha direito a 30 dias de férias e decide vender 1/3, você irá receber 20 dias de descanso, sendo que os outros 10 dias restantes serão recebidos em remuneração.

Se você tiver sido demitido sem justa causa, tiver pedido demissão ou se seu contrato tiver terminado antes que você pudesse completar os 12 meses de trabalho, você receberá a remuneração dessas férias de forma proporcional. Esse valor é referente ao tempo em que você trabalhou. Por exemplo, se você trabalhou por dois meses, terá direito a receber o pagamento de 2/12 do seu salário, acrescido de 1/3 do valor, a título de férias proporcionais; se trabalhou por seis meses, terá direito a 6/12 do seu salário, acrescido de 1/3 do valor.

ESTOU GRÁVIDA, QUE DIREITOS EU TENHO?

A EMPRESA PODE ME DEMITIR? SE EU PRECISAR FALTAR PARA FAZER O PRÉ-NATAL, MEU EMPREGADOR PODE DESCONTAR O DIA DO MEU SALÁRIO?

Direito à estabilidade

AA mulher que engravida ou adota uma criança, enquanto estiver cumprindo um contrato de trabalho, tem direito à estabilidade. Isso significa que ela não poderá ser dispensada sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto ou adoção; ou, por tempo maior, se estiver previsto em norma coletiva elaborada pelos sindicatos.

Se for dispensada, terá direito à reintegração, ou seja, poderá retornar ao trabalho ou receber uma indenização equivalente, relativa ao período da estabilidade. Aqui, o cálculo é sobre o tempo em que deveria ter trabalhado, tempo este que não ocorreu porque foi indevidamente dispensada.

O DIREITO À ESTABILIDADE É ASSEGURADO À GESTANTE, MESMO QUE ELA OU A EMPRESA NÃO TENHAM CONHECIMENTO SOBRE A GRAVIDEZ NO ATO DA DISPENSA. CASO SEJA DEMITIDA, A MULHER GRÁVIDA TEM O DIREITO DE VOLTAR A TRABALHAR NO MESMO LOCAL.

A grávida pode também faltar até seis vezes para consultas médicas, apresentando atestado para tal. Quando do nascimento ou adoção da criança, a migrante terá direito ao salário maternidade, observados alguns requisitos mencionados anteriormente.

Direito à licença-maternidade

A mulher grávida terá direito à licença-maternidade, que é paga por 120 dias. A licença deverá ter início entre o 28º dia que antecede a data prevista para o parto e o restante, a partir do dia do nascimento da criança.

Direito a amamentar

A empregada terá direito a amamentar seu filho com dois intervalos de 30 minutos cada, até que o bebê complete seis meses de idade.

E o pai desse bebê, tem direitos?

Direito à licença-paternidade

O empregado que é pai terá direito à licença-paternidade por cinco dias ou por 20 dias, caso a empresa tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã[3].

QUAIS SÃO OS DIREITOS DAS CRIANÇAS E DOS ADOLESCENTES COM RELAÇÃO AO TRABALHO E AO EMPREGO?

É proibido o trabalho de menores de 16 anos como empregados. Os maiores de 14 anos podem trabalhar na condição de aprendiz, se observados os requisitos específicos da lei. Se o adolescente tiver entre 16 e 18 anos, poderá exercer atividades, desde que não se submeta ao trabalho noturno ou ao trabalho perigoso ou prejudicial à sua saúde (em ambiente insalubre, por exemplo).

[3] Para verificar se a empresa aderiu ao Programa, consulte a lista disponível em: http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/empresa_cidada_relacao_adesoes_01-07-2016.xls/view.

TRABALHO COMO EMPREGADO DOMÉSTICO. QUE DIREITOS EU TENHO?

O empregado doméstico, que é aquele que presta serviços no âmbito familiar, sem finalidades lucrativas, possui os mesmos direitos que um empregado comum. No entanto, há algumas diferenças, como: a possibilidade de o intervalo de almoço ser de 30 minutos, caso firmado acordo por escrito; e o recebimento de adicional de 25% sobre a hora trabalhada em viagem, que pode ser substituído por banco de horas.

SOU REPRESENTADO POR ALGUM ASSOCIAÇÃO? TENHO OUTROS DIREITOS?

Você é representado por um grupo de pessoas que exercem sua profissão chamado sindicato. Mediante um pagamento ao sindicato, você pode se filiar a ele. O sindicato pode negociar com seu empregador, elaborando acordos e convenções coletivas de trabalho. Esses documentos trarão regras e direitos específicos da sua profissão, sendo que terão prevalência sobre a lei, desde que respeitados direitos básicos.

ALÉM DO SALÁRIO, O TRABALHADOR MIGRANTE TEM DIREITO A RECEBER ALGUM ADICIONAL?

Adicional de insalubridade

Sim, os empregados, migrantes ou não, que trabalham com produtos químicos (solda, graxas) e em lugares com ruídos ou agentes biológicos (hospitais, banheiros) podem ter direito ao adicional de insalubridade. Seu valor pode variar de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo, a depender do agente nocivo a que estiver exposto.

Adicional de periculosidade

Ainda, se o empregado trabalhar com inflamáveis (gasolina, gás, diesel), explosivos, eletricidade ou segurança armada, por exemplo, pode ter direito ao adicional de periculosidade, sendo de 30% do salário.

QUAIS DIREITOS TENHO QUANTO À MINHA SEGURANÇA NO TRABALHO?

O EMPREGADOR PODE DESCONTAR O PREÇO DE ALGUM EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) DO MEU SALÁRIO?

É DIREITO DE TODO TRABALHADOR
A SEGURANÇA NO DESEMPENHO DE SUAS ATIVIDADES.

Por isso, o empregador não pode fazer nenhum tipo de desconto pelo fornecimento de EPI, salvo dano ao equipamento por dolo do empregado ou acordo.

DEVO USAR O EPI MESMO QUE ELE ME INCOMODE?

Todo empregado tem direito à proteção da saúde e da vida. Caso o empregado trabalhe em um ambiente que possa prejudicar sua saúde ou coloque em risco sua vida e/ou integridade física, o empregador deve fornecer gratuitamente o EPI pertinente, como máscaras, luvas e capacetes. É também dever do empregador orientar o empregado quanto ao uso desses equipamentos, bem como fiscalizar seu uso e fazer sua reposição quando desgastados.

O EMPREGADO NÃO PODE SE NEGAR A USAR O EPI.
O EMPREGADOR PODE DEMITIR POR JUSTA CAUSA O EMPREGADO QUE NÃO O UTILIZAR.

4. COMO FUNCIONA A SEGURIDADE SOCIAL PARA O MIGRANTE?

VI NO MEU HOLERITE QUE HÁ UM DESCONTO CHAMADO INSS. O QUE É ISSO? PARA QUE SERVE?

INSS é a sigla de um órgão do governo. Trata-se do Instituto Nacional do Seguro Social. O INSS é responsável por arrecadar o dinheiro dos trabalhadores para o pagamento de benefícios (como aposentadoria, pensão por morte, auxílio-doença, auxílio-acidente, dentre outros).

Ele funciona como um contrato de seguro, mas, neste caso, trata-se de um seguro de contribuição obrigatória, que tanto o empregado quanto o empregador devem pagar. A "contribuição previdenciária" (como é chamada a contribuição paga ao INSS) serve para diminuir o impacto que acontecimentos imprevistos (como um acidente ou uma doença) ou mesmo previstos (como a idade) podem provocar.

QUEM PODE SER "SEGURADO" DO INSS?

TODA PESSOA QUE CONTRIBUI (OU SEJA, QUE "PAGA") MENSALMENTE PARA O INSS.
QUEM É SEGURADO TEM DIREITO A TODOS OS BENEFÍCIOS DO INSS, DESDE QUE CUMPRA OS REQUISITOS PEDIDOS.

COMO SABER SE SOU SEGURADO DO INSS E TENHO DIREITO AOS SEUS BENEFÍCIOS? COMO É FEITA MINHA CONTRIBUIÇÃO?

Condição de segurado

Veja na tabela se você se encaixa nas condições exigidas para ser segurado:

Se você for...	Terá de cumprir os seguintes requisitos:
Empregado	• Carteira de Trabalho assinada • Recebe salário todo mês

Empregado Doméstico	• Ter Carteira de Trabalho assinada • Trabalhar na casa da pessoa ou família pelo menos três vezes na semana • Receber salário todo mês • Ex.: cuidador, babá, vigia, cozinheiro, motorista particular, caseiro, jardineiro, lavadeira.
Trabalhador avulso	• NÃO ter Carteira de Trabalho assinada • Receber salário por dia ou por semana • Trabalhar para sindicatos, portos ou minas • Ex.: estivador (pessoa que faz carga e descarga de materiais), classificador de frutas, amarrador de embarcação, ensacador.
Contribuinte individual	• NÃO ter Carteira de Trabalho assinada • Trabalhar por conta própria • Ex.: empresário, diarista, taxista, feirante, médico, ambulante, dentista, engenheiro, mascate (vendedor na rua ou de porta em porta).
Segurado especial	• NÃO ter Carteira de Trabalho assinada • Plantar, pescar ou retirar produtos das árvores. • Vender só uma parte do que produz (o resto usa para sobreviver) • Ex.: produtor rural, parceiro, meeiro, arrendatário (na área rural), seringueiro, pescador artesanal.

Contribuição previdenciária

Veja também como deve ser feita sua contribuição ao INSS:

Empregado	• Empregador paga a contribuição ao INSS • O desconto aparece no holerite
Empregado Doméstico	• A própria pessoa paga a contribuição ao INSS • O carnê (GPS) é impresso na internet e pago em banco ou lotérica
Trabalhador avulso	• A própria pessoa paga a contribuição ao INSS • O carnê (GPS) é impresso na internet e pago em banco ou lotérica

Contribuinte individual	• A própria pessoa paga a contribuição ao INSS • O carnê (GPS) é impresso na internet e pago em banco ou lotérica
Segurado especial	• Quem compra os produtos paga contribuição ao INSS

Se os pagamentos são feitos corretamente, você é segurado do INSS. Para saber se está tudo certo, é bom sempre conferir seu holerite ou ir ao INSS, onde você terá seu extrato de segurado.

COMO VOU SER SEGURADO SE NUNCA TRABALHEI NO BRASIL? OU COMO A MINHA CONDIÇÃO FICA SE JÁ TRABALHEI, MAS ESTOU DESEMPREGADO HÁ MAIS DE 12 MESES?

Se você estiver em uma dessas duas condições, é possível que você não seja um segurado do INSS. Caso você nunca tenha trabalhado no Brasil, as chances são maiores ainda. A não ser que seu país tenha algum tipo de acordo previdenciário com o Brasil[4], é provável que você não tenha feito nenhuma contribuição. Esses acordos internacionais, conforme coloca a Secretaria de Previdência (Ministério da Economia), têm por objetivo principal garantir os direitos de seguridade social previstos nas legislações dos países envolvidos. Visa-se, assim, contemplar os respectivos trabalhadores e dependentes legais, residentes ou em trânsito em um dos países.

Há, por exemplo, os Acordos Multilaterais Ibero-americano e do Mercosul. O Acordo Multilateral da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) ainda aguarda aprovação. Existem também acordos bilaterais que o Brasil celebrou com Alemanha, Bélgica, Cabo Verde, Canadá, Chile, Coreia do Sul, Espanha, França, Grécia, Itália, Japão, Luxemburgo, Portugal e Quebec. Outros acordos firmados ainda dependem de aprovação do Congresso Nacional, como aqueles com Bulgária, EUA, Israel, Moçambique e Suíça.

CASO VOCÊ JÁ TENHA TRABALHO NO BRASIL, HÁ ALGUMAS CONDIÇÕES ESPECÍFICAS PARA MANTER A CONDIÇÃO DE SEGURADO. PARA TIRAR SUAS DÚVIDAS, O MELHOR É IR A UM POSTO DO INSS.

[4] Você pode verificar se seu país de origem tem algum tipo de acordo previdenciário com o Brasil: http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/assuntos-internacionais/assuntos-internacionais-acordos-internacionais-portugues/.

O migrante que não trabalha pode deixar de contribuir para o INSS. No entanto, se ele vier a contribuir, estará segurado em caso de doença ou acidente e terá direito à aposentadoria. Por isso, a partir dos 16 anos, qualquer pessoa pode se tornar um "segurado facultativo", trabalhando ou não. A própria pessoa paga o carnê (que é impresso da internet) em um banco ou uma lotérica. Exemplos aqui são: dona de casa, estudante, estagiário, síndico de condomínio (não remunerado), desempregado, presidiário em regime fechado e que não pode trabalhar.

QUANTO É DEBITADO DO MEU SALÁRIO PARA ATENDER À CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA?

DESCONTOS NO HOLERITE

Para empregados (guia rosa), empregados domésticos (guia verde) e trabalhadores avulsos (guia azul), a contribuição segue a tabela abaixo, que é atualizada anualmente:

Salário[5] (R$)	Desconto no salário (%)
Até R$ 1.751,81	8%
De R$ 1.751,82 a R$ 2.919,72	9%
De R$ 2.919,73 até R$ 5.839,45	11%

Para o segurado especial (guia amarela), o valor é de 2,3% sobre o valor bruto da sua produção.

Para o contribuinte individual e o segurado facultativo, existem planos de contribuição: Plano Normal, Plano Simplificado e Plano Facultativo de Baixa Renda.

Plano Normal	• Dá direito a todos os benefícios previdenciários.
Plano Simplificado	• Benefícios: aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-reclusão, salário-maternidade e pensão por morte. • Não dá direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou à Certidão de Tempo de Contribuição (CTC).

[5] Valores referentes ao ano de 2019, conforme tabela disponível em: https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal/. Consulta em: 26.3.2019.

Plano Facultativo de Baixa Renda	• Apenas para: (i) inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico); (ii) quem tem família com renda de até dois salários mínimos; (iii) quem não possui renda própria (aluguéis, pensões, etc.); (iv) quem não possui nenhuma espécie de trabalho remunerado, dedicando-se apenas às tarefas da própria residência. • Benefícios: aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-reclusão e salário-maternidade. • Não dá direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou à Certidão de Tempo de Contribuição (CTC).

E são estes seus valores de contribuição:

Planos	Salário (R$)	Desconto no salário (%)
Facultativo de Baixa Renda	R$ 998,00 (salário mínimo)	5%
Simplificado	R$ 998,00 (salário mínimo)	11%
Normal	R$ 998,00 até R$ 5.839,45	20%

VERIFIQUEI QUE O MEU EMPREGADOR/EMPRESA NÃO RECOLHEU A CONTRIBUIÇÃO. O QUE FAZER?

É possível fazer um pedido administrativo ao INSS chamado “Justificação Administrativa”. Esse pedido tem por finalidade suprir a falta ou insuficiência de documentos que comprovem a contribuição do trabalhador para o INSS. De todo modo, sempre se indica buscar uma das instituições de amparo ao migrante, para que a situação seja melhor esclarecida.

Para que o pedido seja aceito, é necessário levar: (i) o requerimento[6] preenchido; (ii) documentos que comprovam o período trabalhado (CTPS assinada, extratos, holerites, etc.); (iii) de três a seis testemunhas. O pedido é analisado pelo próprio INSS. Caso seja aprovado, o valor devido será cobrado dos responsáveis.

Se o pedido for negado, ainda é possível ingressar com ação na Justiça Federal. Sugere-se aqui buscar a Defensoria Pública da União (DPU), instituição que presta assistência jurídica gratuita a quem recebe até R$ 2.000,00. Caso você ganhe mais do que esse valor, procure, antes de contratar um advogado particular, uma instituição especializada no atendimento ao migrante.

[6] Ver: http://www.previdencia.gov.br/forms/formularios/form020.html.

TENHO UM EMPREGO DE CARTEIRA ASSINADA, MAS TAMBÉM TRABALHO COMO AUTÔNOMO (EX: BABÁ E DOCEIRA)? POSSO RECOLHER COMO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL?

Sim. Segurados que são empregados, mas também prestam outros serviços por conta própria podem recolher as duas contribuições. Porém, essa contribuição dupla está sujeita ao teto de contribuição mensal do INSS. Na prática, caso a pessoa receba um salário a partir de R$ 5.839,45 (o valor é atualizado todo o ano e pode ser encontrado na tabela[7] da Previdência), ela não pode recolher outra contribuição, pois o empregador/empresa é responsável por descontar a contribuição em sua porcentagem máxima estabelecida por lei (11% ou R$ 642,34).

Por exemplo: caso você receba R$ 1.500,00, o empregador/empresa descontará 8% para pagamento da sua contribuição obrigatória (de acordo com a tabela), o que representa R$ 120,00 sobre o seu salário. Se você também trabalhar como autônomo e conseguir receber mais R$ 1.500,00 ao mês, poderá optar por recolher o INSS como contribuinte individual no valor de R$ 300,00 (20%). Isso totaliza um salário-benefício de R$ 450,00, sendo que esta será sua base de cálculo para outros benefícios.

SE EU PAGAR ACIMA DO TETO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA, O BENEFÍCIO RECEBIDO POSTERIORMENTE SERÁ MAIOR?

Não. O valor máximo do salário-contribuição, isto é, o valor sob o qual são calculadas suas contribuições, tem o teto estipulado pela lei e muda ano a ano. Caso o segurado tenha feito contribuições acima do teto, porém, é possível pedir para a Receita Federal a restituição do valor pago acima do limite. O prazo é de cinco anos da data do pagamento da contribuição em excesso.

O QUE É APOSENTADORIA? QUAIS SÃO OS REQUISITOS PARA ME APOSENTAR? POR QUE VALE A PENA PAGAR A APOSENTADORIA?

Em geral, aposentadoria é a quantia mensal que uma pessoa recebe quando atinge certo tempo de contribuição (35 anos para homens e 30 anos para mulheres) ou quando chegar a determinada idade (65 anos para homens e 60 anos para mulheres). Sem ter contribuído pelo tempo mínimo de 15 anos, não é possível se aposentar por idade. Existem outras formas de aposentadorias, como as especiais e as relativas ao trabalhador rural.

[7] Ver: http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/gps/tabela-contribuicao-mensal/.

A obtenção da aposentadoria está sujeita aos requisitos previstos em lei quanto ao tempo mínimo de contribuição e a outros fatores específicos, de acordo com cada tipo de aposentadoria. É importante verificar a regularidade de suas contribuições previdenciárias, pois sua aposentadoria estará sujeita a essa verificação por parte do INSS.

É É MUITO IMPORTANTE PAGAR A APOSENTADORIA PORQUE QUANTO MAIS IDADE A PESSOA TIVER, MAIS DIFÍCIL SERÁ PARA ELA CONTINUAR TRABALHANDO.

O QUE É A APOSENTADORIA POR IDADE E QUAIS SÃO OS REQUISITOS PARA OBTER O BENEFÍCIO?

A APOSENTADORIA POR IDADE É UM DIREITO DOS TRABALHADORES EM IDADE AVANÇADA.

Para receber o benefício, a pessoa deve:

1) Estar regularmente inscrita no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS);

2) Possuir mais de 65 anos (se for homem) ou mais de 60 (se for mulher);

3) Ter contribuído para a Previdência Social por, pelo menos, 15 anos (somente a idade não garante o benefício).

O QUE É A APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO E QUAIS SÃO OS REQUISITOS PARA OBTER O BENEFÍCIO?

A APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO É UM DIREITO DOS TRABALHADORES QUE CONTRIBUÍRAM POR UM LONGO PERÍODO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL.

Para receber o benefício, a pessoa deve:

1) Estar regularmente inscrita no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS);

2) Ter contribuído para a Previdência Social por, pelo menos, 35 anos (caso seja homem) ou 30 anos (caso seja mulher).

O QUE É A APOSENTADORIA POR INVALIDEZ E QUAIS SÃO OS REQUISITOS PARA OBTER O BENEFÍCIO?

A APOSENTADORIA POR INVALIDEZ É UM DIREITO DOS TRABALHADORES QUE, POR MOTIVO DE DOENÇA OU ACIDENTE, FORAM CONSIDERADOS INCAPACITADOS PARA EXERCER SUAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS OU OUTROS TIPOS DE SERVIÇO QUE LHES GARANTAM O SUSTENTO.

Não tem direito a esse tipo de aposentadoria o trabalhador que já possuía a doença/lesão que o incapacitou antes de se cadastrar na Previdência, exceto quando o trabalho influenciou para agravamento da enfermidade. O benefício pode deixar de ser mantido quando o trabalhador se recupera e volta a trabalhar. Para ter direito ao benefício, a pessoa deve:

1) Estar regularmente inscrita no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS);

2) Ter contribuído para a Previdência Social por, pelo menos, um ano (12 meses) no caso de doença (no caso de acidentes, não é necessário ter contribuído);

3) Passar por perícia médica da Previdência Social que confirme a incapacidade para o trabalho (deve ser realizada de dois em dois anos).

SE EU FICAR DOENTE OU ME MACHUCAR POR CAUSA DO TRABALHO, RECEBO ALGUM TIPO DE AJUDA?

Auxílio-doença

Sim. Se o trabalhador precisar se afastar de suas funções por causa de doença ou acidente, ele tem direito de receber parte do salário até se recuperar. O empregador não poderá demiti-lo durante esse período. A depender do quanto você se machucou ou de qual doença você contraiu, haverá critérios diferentes, verificados pelo médico do INSS, para receber o benefício.

Caso você esteja afastado por ter ficado doente ou ter sofrido um acidente por mais de 15 dias seguidos, com atestado, o INSS poderá pagar a você um benefício chamado auxílio-doença. O tempo mínimo de contribuição para receber esse benefício é de 12 meses. Esse tempo é dispensado caso o afastamento decorra de doença do trabalho ou de alguma outra prevista em lei, ou de qualquer tipo de acidente. Se você contribuiu por algum tempo, mas perdeu o emprego e ficou sem trabalhar por mais de um ano, é possível que você, ao ser novamente contratado, tenha que contribuir, no mínimo, por mais quatro meses para poder receber esse benefício.

SOFRI UM ACIDENTE NO TRABALHO E O MÉDICO DISSE QUE NÃO POSSO CONTINUAR TRABALHANDO. POSSO RECEBER ALGUM TIPO DE AJUDA?

AUXÍLIO-ACIDENTE E APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Sim. No entanto, o direito de receber esse auxílio depende do grau de intensidade da sua lesão ou doença. Caso você tenha ficado, por algum tempo, incapacitado parcial ou totalmente de trabalhar, você terá direito de receber o auxílio-doença. Se você ficou parcialmente incapacitado de forma permanente (consegue trabalhar, mas a incapacidade será para o resto da vida), receberá também o auxílio-doença até que esteja reabilitado a desempenhar outra função.

Caso você fique com alguma sequela, terá direito a receber outro benefício, chamado auxílio-acidente, que poderá ser pago quando você não tiver mais o auxílio-doença. Para o auxílio-acidente, não há tempo mínimo de contribuição. Ocorrendo uma incapacidade permanente muito grave, de modo a afastar a pessoa de qualquer trabalho, ela pode receber uma quantia mensal do governo, conhecida como aposentadoria por invalidez.

ESTOU GRÁVIDA E DESEMPREGADA. EXISTE ALGUMA AJUDA QUE POSSO RECEBER DO GOVERNO?

Sim. Para as desempregadas, é necessário comprovar a qualidade de segurada do INSS e, conforme o caso, cumprir a carência de 10 meses trabalhados. No Brasil, é possível que o migrante mantenha seu vínculo com a Seguridade Social mesmo que não esteja exercendo atividade remunerada. É o chamado "período de graça", que é de até 12 meses, prorrogáveis por até 24 meses se já existirem mais de 120 contribuições mensais sem interrupção. Seria importante você verificar em uma agência do INSS se o "período de graça" se aplica ao seu caso.

MEU MARIDO/ESPOSA ESTÁ PRESO(A). POSSO RECEBER ALGUMA AJUDA DO GOVERNO?

AUXÍLIO-RECLUSÃO

Sim. São aqui considerados os filhos sem deficiência menores de 21 anos (ou de qualquer idade, se tiverem deficiência), o cônjuge ou companheiro, os pais com dependência econômica, os irmãos com dependência econômica e menores de 21 anos (ou de qualquer idade, se tiverem deficiência). A família pode receber uma quantia mensal do governo por certo tempo. Para isso, a pessoa que foi presa deve ter a qualidade de segurado na data da prisão e ganhar

menos que R$ 1.319,18 (este valor pode variar) no último trabalho. O benefício só vale se o preso estiver cumprindo regime semiaberto ou fechado, pois, nestes casos, ele não pode trabalhar para sustentar seus familiares.

TENHO FILHOS QUE VÃO À ESCOLA E NÃO TRABALHAM. POSSO RECEBER ALGUMA AJUDA DO GOVERNO PARA MANTÊ-LOS? E SE FOR UM ENTEADO?

Sim. Se o segurado da Previdência Social ganhar até R$ 1.319,18 (este valor pode variar) e tiver um filho menor de 14 anos sem deficiência (ou com deficiência, de qualquer idade), poderá receber o salário-família. Ele será pago por número de filhos, no valor entre R$ 31,71 e R$ 45,00, dependendo da sua remuneração.

Bolsa Família

Para participar deste programa assistencial, a pessoa, independentemente de estar trabalhando ou não, terá de comprovar que vive em situação de pobreza, com renda mensal de R$ 85,00 a R$ 170,00 por indivíduo da família. Há alguns requisitos, como mostrar que os filhos estão matriculados e indo à escola e que a carteira de vacinação está em dia. O valor do benefício varia ano a ano.

Para saber se você pode receber o benefício, deve considerar o quanto você ganha e dividir pelo número de pessoas da sua família. Por exemplo, a família tem 4 pessoas, o pai, a mãe e os dois filhos. O pai trabalha como ajudante e ganha R$ 400,00. A mãe faz bicos e ganha R$ 200,00. Portanto, 400 reais + 200 reais = 600 reais (somamos todo o dinheiro que a família ganha). Dividindo a renda por todas as pessoas da casa, temos 600 ÷ 4 = 160. Como o valor final de R$ 160,00 é menor que R$ 170,00, a família poderá receber o Bolsa Família.

MEU PAI/MÃE, IRMÃO/IRMÃ, FILHO/FILHA É PORTADOR(A) DE DEFICIÊNCIA E MORA COMIGO. POSSO RECEBER ALGUMA AJUDA DO GOVERNO?

Benefício de Prestação Continuada (BPC)

Sim. Pessoas portadoras de deficiência incapacitadas ao trabalho podem receber uma quantia do governo para ajudar nos gastos da família. Essa ajuda se chama Benefício de Prestação Continuada (BPC) e está explicada na questão abaixo.

MEUS PAIS JÁ SÃO IDOSOS. ELES PODEM RECEBER ALGUMA AJUDA DO GOVERNO?

Sim. Pessoas idosas (ou seja, com mais de 65 anos) podem receber uma quantia do governo. A ajuda se chama Benefício de Prestação Continuada (BPC) e tem por requisitos:

1) Ser portador de deficiência ou ter idade mínima de 65 anos;
2) Ter uma renda familiar mensal por pessoa inferior a 1/4 do salário mínimo;
3) Não estar vinculado a nenhum regime de Previdência Social (por exemplo, não pode estar recebendo o auxílio-acidente ou a aposentadoria por invalidez);
4) Não receber benefício de espécie alguma, salvo o de assistência médica;
5) Comprovar que não possui meios de prover o próprio sustento nem de tê-lo provido por sua família.

Se você acha que cumpre esses requisitos, deve procurar o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) ou uma agência do INSS.

MEU MARIDO/ESPOSA SUSTENTAVA A CASA, MAS MORREU. POSSO RECEBER ALGUMA AJUDA DO GOVERNO?

PENSÃO POR MORTE

Sim. Se ele ou ela trabalhava, a família pode receber do governo um salário mínimo para ajudar no funeral (conhecido como “auxílio-funeral”) e ainda uma quantia todos os meses (chamada “pensão por morte”), que poderá ser paga por tempo determinado ou até o final da vida do familiar do segurado que faleceu.

5. COMO DEVO PROCEDER SE MEUS DIREITOS ESTÃO SENDO VIOLADOS?

MEU EMPREGADOR NÃO QUER REGISTRAR MEU CARGO NA MINHA CARTEIRA DE TRABALHO. O QUE FAÇO?

Todo empregador é obrigado a registrar na Carteira de Trabalho (CTPS) os dados do contrato, a função exercida por você e sua remuneração. A falta do registro pode levar a inúmeras violações de direitos e dificultar o acesso do trabalhador aos benefícios do INSS, além de prejudicar sua recolocação no mercado de trabalho.

Caso você se encontre nessa situação, procure ajuda do sindicato da sua categoria, da Secretaria de Trabalho ou do Ministério Público do Trabalho (MPT) para formalizar uma denúncia. Você também pode ir diretamente à Justiça do Trabalho e processar seu empregador. De todo modo, sempre orientamos que você vá, antes de qualquer atitude, a uma instituição de amparo ao migrante para ser devidamente orientado.

LEMBRE-SE DE QUE O REGISTRO NA CTPS É UM DIREITO DE TODO TRABALHADOR. A CTPS DEVE SER APRESENTADA PELO TRABALHADOR AO EMPREGADOR, E O TRABALHADOR DEVE RECEBER DE SEU EMPREGADOR O CONTRA RECIBO DE ENTREGA. O EMPREGADOR TERÁ O PRAZO DE 48 HORAS PARA FAZER AS RESPECTIVAS ANOTAÇÕES.

O registro na CTPS é especialmente importante para os trabalhadores migrantes que necessitam provar que estavam trabalhando. Isso é essencial para que obtenham os benefícios sociais, como nos casos de acidente de trabalho e de doença.

ACHO QUE ESTOU SOFRENDO DISCRIMINAÇÃO NO MEU TRABALHO. O QUE FAÇO?

Discriminação consiste no ato de tratar pessoas de forma diferenciada e menos favorável, utilizando critérios que não estão relacionados às qualificações para o exercício do trabalho, como raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, etnia, idade, crenças religiosas, entre outros.

NO BRASIL, TODOS TÊM O DIREITO DE TRABALHAR NUM AMBIENTE LIVRE DE DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITOS DE QUALQUER NATUREZA.

Se você estiver sendo alvo de discriminação no trabalho, é seu direito notificar a empresa para que providências internas e legais sejam tomadas. Há possibilidades de denúncia sigilosa via canais de comunicação da própria empresa. Outras opções são pedir auxílio do sindicato da sua categoria e ajuizar um processo trabalhista. Denúncias anônimas também podem ser feitas à Secretaria de Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho (MPT).

COMO SEI SE ESTOU SENDO VÍTIMA DE ASSÉDIO NO MEU AMBIENTE DE TRABALHO?

O ASSÉDIO BASEIA-SE NA EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR, DE FORMA PROLONGADA E REPETITIVA, A SITUAÇÕES INTIMIDADORAS, CONSTRANGEDORAS OU HUMILHANTES, BUSCANDO CAUSAR DANOS A SUA INTEGRIDADE FÍSICA, PSICOLÓGICA, SOCIAL E PESSOAL.

O assediador pode ser qualquer pessoa que faça parte do seu ambiente laboral. Na maior parte das vezes, o assédio ocorre por meio de uma relação hierarquizada, na qual membros da chefia são responsáveis pela prática do ato. Contudo, o assédio também pode ocorrer por parte de pessoas do mesmo nível hierárquico ou, ainda, de subordinados. Você deve estar atento às seguintes situações:

• Ter a diminuição da sua autonomia (p. ex.: impedir que você vá ao banheiro);

• Criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada (p. ex.: dirigir-se a você de forma mais grave que a outras pessoas);

• Retirar o trabalho que normalmente competia a você (p. ex.: quando você fica sem fazer nada no trabalho, mas seus colegas, na mesma função, continuam a trabalhar normalmente);

• Impor condições e regras de trabalho diferenciadas, inúteis ou mais trabalhosas (p. ex.: exigir que você chegue mais cedo e saia mais tarde, sem pagamento de horas extras, enquanto seus colegas chegam e saem nos horários normais);

• Não atribuir qualquer tarefa ou trabalho a você (p. ex.: impedir que você trabalhe, mesmo querendo contribuir);

• Privar seu acesso aos instrumentos necessários para a realização devida de suas atividades (p. ex.: impedir que você use os equipamentos de segurança da empresa);

• Impedir ou dificultar sua promoção (p. ex.: prejudicar a sua reputação para que você não evolua na empresa);

• Atribuir a você atividades constrangedoras e/ou humilhantes (p. ex.: mandar você fazer algo simplesmente para desmerecer quem você é);

• Invadir sua intimidade, levantando informações de caráter pessoal (p. ex.: violar a correspondência privada, e-mail não corporativo, dentre outros);

• Evitar a comunicação direta com você (p. ex.: fazer uso da comunicação com você somente por meios eletrônicos ou por terceiros);

• Adotar comportamentos ou gestos que demonstram incômodo/antipatia/desprezo com você (p. ex.: “risadinhas”, olhares, suspiros, “conversinhas”, levantar de ombros);

• Fazer zombarias em decorrência de suas características, como cor, gênero, raça, religião, traços físicos/psicológicos ou convicções políticas/filosóficas (p. ex.: fazer piada com sua maneira de falar algumas palavras);

• Tirar sua credibilidade diante dos colegas, superiores ou subordinados (p. ex.: não atribuir a você um bom trabalho que você fez);

• Propagar boatos/rumores/fofocas em relação (p. ex.: inventar histórias sobre você);

• Ironizar ou desconsiderar sua opinião (p. ex.: ignorar que você tem capacidade opinativa em seu trabalho);

• Manter contatos verbais e/ou físicos de caráter sexual (p. ex.: fazer insinuações ou provocar sexualmente);

• Fazer agressões ou ameaças, físicas ou verbais, contra você (p. ex.: disparar xingamentos).

Se você estiver sendo vítima de alguma dessas condutas abusivas, procure os canais de comunicação da empresa, os serviços de orientação ao migrante, o sindicato da sua categoria, a Secretaria de Trabalho ou o Ministério Público do Trabalho (MPT).

VOCÊ NÃO ESTÁ SOZINHO!

6. QUAIS SÃO AS INSTITUIÇÕES QUE PODEM ME AUXILIAR?

ONDE POSSO PROCURAR AJUDA?

Como você já deve ter percebido, São Paulo conta com várias entidades que prestam assistência para a população migrante. Aqui trazemos alguns (existem outros!) dos vários contatos em que você pode procurar auxílio.

- Associação Brasileira dos Coreanos
Endereço: Rua dos Parecis, 107 - Cambuci - São Paulo - SP - CEP 01527-030
Telefones: (11) 3208-6860
E-mail: haninbrasil@k1.net
Site: Em construção
Serviços: Representação em geral.

- Associação Compassiva
Endereço: Rua da Glória, 900 - Liberdade - São Paulo - SP - CEP 01510-000
Telefone: (11) 2537-3441
E-mail: contato@compassiva.org.br
Site: http://compassiva.org.br/
Serviços: aulas de artesanato, acompanhamento de famílias, visitas domiciliares, aulas de música, aulas de português, revalidação de diplomas, auxílio jurídico, esportes, orientação quanto ao mercado de trabalho e aos programas sociais oficiais, doação de cestas básicas.

- Associação de Residentes Bolivianos
Endereço: Rua Padre Bento, 56 - Pari - São Paulo - SP - CEP
03031-050
Telefone: (11) 3311-8910
E-mail: contato@adrbbrasil.org
Site: www.adrbbrasil.org
Serviços: Mutirões de saúde, fomento e difusão da cultura boliviana, divulgação de informações e cursos de órgãos oficiais, festas e eventos socioculturais, assistência socioeconômica e prática esportiva.

- Caritas Arquidiocesana de São Paulo

Endereços: Rua José Bonifácio, 107, 2º andar, Centro - São Paulo - SP - CEP 01003-000

Telefones: 4890-0350 / 4873-6363 (Centro de Referência para Refugiados)

E-mail: caritassp@caritassp.org.br; caritasarqsp@uol.com.br

Site: www.caritassp.org.br

Serviços: Todo tipo de auxílio e assistência ao solicitante de refúgio e ao refugiado, incluindo: assistência jurídica, integração local, encaminhamento para cursos e acesso ao mercado de trabalho, assistência social e promoção da saúde mental.

- **Casa do Migrante**

Endereço: R. Alm. Mauriti, 70

Telefones: (11) 3340-6955

E-mails: cdmmissaopaz@gmail.com

Site: http://www.missaonspaz.org/casa-do-migrante

Serviços: centro de acolhida, refeições, aulas de português e orientações.

- **Centro de Apoio e Pastoral do Migrante (CAMI)**

Endereço: Alameda Nothmann, 485 - Campos Elíseos - São Paulo - SP - CEP 01204-001 (esquina com Rio Branco)

Telefones: (11) 3333-0847

E-mail: camipastoraldomigrante@gmail.com

Site: http://cammigrantes.com.br/site/

Serviços: auxílio na regularização migratória, assistência jurídica, cursos de português, cursos e festivais de música, curso de informática e de modelagem (profissionalizante).

- **Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante (CDHIC)**

Endereço: Rua Dr. Alfredo Ellis, 68 - Bela Vista - São Paulo - SP - CEP 01322-050

Telefones: (11) 2384-2274 / (11) 95327-8158

E-mails: secretaria@cdhic.org; contato@cdhic.org; espacomigrantes@cdhic.org

Site: https://www.cdhic.org.br/

Serviços prestados: assistência jurídica, informações sobre regularização migratória e trabalhista, atendimento social e de direitos humanos.

- Centro de Referência e Acolhida para Imigrantes – CRAI (SEFRAS/SMDHC)

Endereço: Rua Major Diogo, 834 - Bela Vista - São Paulo - SP - CEP 01324-000

Telefones: (11) 2361-5069 / (11) 2361-3780

E-mails: adm.crai@sefras.org.br; crai@sefras.org.br

Site: http://www.sefras.org.br/novo/servicos/sao-paulo/crai/

Serviços prestados: informações sobre regularização de documentos e de certificados, cursos profissionalizantes e de português, orientação sobre trabalho, assistência social.

- **Centro Scalabriniano de Promoção do Migrante (CESPROM)**

Endereço: Rua Teresa Francisca Martim, 201 - Canindé - São Paulo - SP - CEP 03030-040 / Rua Joaquim Piza, 153 - Cambuci - São Paulo - SP - CEP 01528-010 (2 unidades)

Telefone: (11) 3229-5698 / (11)3207-4667

E-mail: cesprompari@gmail.com

Site: http://www.cesprom.com.br/

Serviços: Cursos básicos de capacitação (informática, modelagem, cabelereiro, manicure, panificação); encontros de formação para o trabalho uma vez por mês.

- **Instituto de Reintegração do Refugiado (ADUS)**

Endereço: Avenida São João, 313 - 11° andar - Centro - São Paulo - SP - CEP 01035-000

Telefone: (11) 3225-0439

E-mail: atendimento@adus.org.br

Site: http://www.adus.org.br/

Serviços prestados: assistência jurídica, atendimento sobre trabalho e renda, aulas de português e de outros idiomas.

- **Missão Paz**

Endereço: Rua Glicério, 225 - Liberdade - São Paulo - SP - CEP 01514-000

Telefone: (11) 3340-6950

E-mails: contato@missaonspaz.org; comunica@missaonspaz.org

Site: http://www.missaonspaz.org/

Serviços prestados: assistência jurídica, informações sobre regularização de documentos, assistência social, aulas de português, intermediação de para vagas no mercado de trabalho.

- **ProMigra (Programa de Conscientização e Proteção ao Direito do Migrante)**

Endereço: Praça Dr. João Mendes, 62, 17° andar, Centro, Sé – São Paulo/SP (apenas terças e sextas)

Email: comunicacao.projetomigracao@gmail.com

Site: https://www.facebook.com/ProMigra/

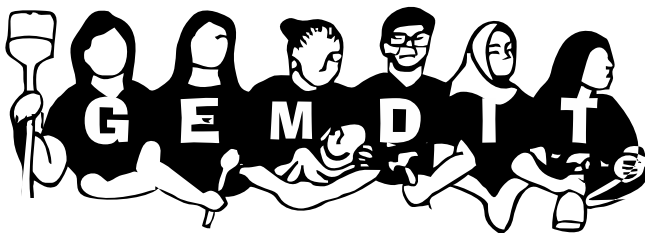
Quando: terças das 8h às 11h e das 14h às 18h; e sextas das 8h às 12h.

Serviços: atendimento ao migrante, com orientação jurídica sobre regularização migratória, trabalhista, família, defesa do consumidor, dentre outras.

7. A TRAJETÓRIA DE UMA CARTILHA DE DIREITOS

A luta pela promoção dos direitos humanos, em especial de populações em condições de vulnerabilidade, pede de nós uma atenção redobrada com o relato de seu percurso, sem o qual restará muito difícil, senão mesmo impossível, resgatar a memória das necessidades e dos propósitos de muitas de suas demandas.

A história desta cartilha não é diferente.

Durante os anos em que estive na Direção da Escola do Parlamento da Câmara Municipal de São Paulo, foram realizados três cursos intitulados “São Paulo de Todos os Imigrantes”, com a presença de acadêmicos, pesquisadores, profissionais de apoio à comunidade de migrantes, e especialmente com a presença e a fala franqueadas aos próprios migrantes e às suas lideranças.

Numa das versões do curso, uma conhecida ativista dos direitos dos migrantes em São Paulo veio pessoalmente externar uma demanda: a Escola do Parlamento poderia providenciar uma “cartilha de direitos sociais” para os migrantes, especialmente com foco naqueles que estivessem residindo ou passando por São Paulo?

Achei a ideia interessante e desafiadora, mas na sequência perguntei àquela ativista se ela conhecia as outras iniciativas semelhantes de alguns órgãos públicos, como o Ministério Público, a Polícia Federal e outras instituições congêneres. A resposta, um tanto desconcertante, mas previsível, foi mais ou menos assim: “- Professor, migrante tem medo de distintivo e desconfia de orientação oficial de autoridades. Queremos um texto de quem simpatiza de nossas aflições e que aponte não apenas os direitos já consagrados, mas também aqueles que podem ser objeto de reivindicação e de luta.”

Compreendi perfeitamente o sentido da solicitação e disse a ela que a Escola do Parlamento talvez não fosse a instituição melhor aparelhada para o que ela necessitava. Logo pensei na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP, em que estávamos cogitando colocar em prática um grupo de estudos, de pesquisa e de extensão de serviços à comunidade. Foi nesse cenário que logo em seguida foi criado GEMDIT - Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho, formalizado na USP e registrado junto ao Conselho Nacional

de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, tendo por primeira missão o desafio de produzir o conteúdo desta cartilha.

Tenhamos presente que, ao tempo em que iniciamos os nossos trabalhos, ainda vigia o malsinado “Estatuto do Estrangeiro”, produto do regime militar que se instalou no Brasil em 1964, e que teimava em sobreviver anos após o advento da Constituição democrática brasileira, promulgada em 5 de outubro de 1988.

Agora, revogado o velho “Estatuto do Estrangeiro” pelo advento de uma nova lei bem mais aberta e contemporânea (Lei nº 13.445/2017), alinhada à moderna Lei nº 9.474/1997 (conhecida como “Estatuto do Refugiado” no Brasil), animamo-nos a ofertar a presente cartilha como um presente de aniversário na celebração dos trinta anos da Constituição brasileira de 1988, conscientes de que a efetividade de cada uma dessas normas dependerá do seu conhecimento, mas sobretudo da luta por seu reconhecimento e preservação.

São Paulo, na Primavera de 2018.

Antonio Rodrigues de Freitas Junior

Professor da Faculdade de Direito da USP